



## **Appel à projets DIRECCTE Occitanie**

**Mission de coordination et soutien à l'ingénierie des projets de formation dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre national pour la formation des salariés de l'insertion par l'activité économique**



## Contexte et objectifs de l'appel à projet

### Contexte national

Parce qu'elle bénéficie spécifiquement aux personnes les plus éloignées de l'emploi et que l'accès à la formation y demeure insuffisant selon un constat partagé de manière récurrente entre les acteurs de l'emploi, l'insertion par l'activité économique (IAE) a été identifiée comme un secteur prioritaire du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Eu égard aux objectifs poursuivis par les structures de l'insertion par l'activité économique, la mobilisation de la formation professionnelle constitue **un maillon essentiel du parcours d'insertion du salarié** qui doit lui permettre d'acquérir des compétences, y compris des compétences de base, d'accéder à une certification (complète ou partielle) et de consolider des compétences transférables acquises en situation de travail. Ainsi, nonobstant les pactes signés avec les régions dont les périmètres pourront comprendre l'IAE, cette dernière se voit dotée d'une enveloppe spécifique, pilotée par l'Etat, à hauteur de 260 M€ sur cinq ans (20M€ en 2018 puis 60M€/an).

Le cadre général de la mobilisation de cette enveloppe du PIC pour la formation des bénéficiaires de l'IAE repose sur un accord-cadre d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pluriannuel (2018-2022). Cet accord a été signé en mai 2018 par 9 réseaux de l'IAE et les 7 principaux OPCA concernés par l'IAE (Uniformation, AGEFOS, OPCALIA, FAFTT, UNIFAF, FAFSEA, Transports et services). Cet accord couvre le financement de toutes les actions de formation (sauf celles relevant strictement des obligations de l'employeur) et prévoit un taux de cofinancement Etat en 2019 jusqu'à 90% des actions de formation pouvant comprendre, de manière encadrée, la rémunération.

En 2019, des conventions financières annuelles ont été signées avec les sept OPCA devenus opérateur de compétences (OPCO) en 2019 dont l'OPCO Uniformation qui est le principal porteur avec une délégation de plus de la moitié de l'enveloppe Etat.

Sous la responsabilité des Direccte, la mise en œuvre opérationnelle de l'accord cadre est assurée par la tenue de comités de pilotage régionaux, qui ont déjà été organisés dans toutes les régions en 2018. Ils ont permis de valider les plans de formation 2018 élaborés par les OPCA en lien avec les acteurs du service public de l'emploi, les réseaux et, le cas échéant, des représentants des conseils régionaux. Des réflexions ont été entamées pour fixer, en 2019, les priorités en cohérences avec les axes de l'accord-cadre.



Le présent appel à projets a pour objet de confier à un ou plusieurs titulaires, la coordination et l'ingénierie liées à la mise en œuvre, par région, de l'accord cadre PIC IAE. L'action du ou des titulaire devra favoriser l'effet levier sur l'accès à la formation des salariés en insertion que doit induire l'accord cadre et la mise en place de parcours qualitatif de montée en compétences de ces salariés.

### **Contexte régional-Diagnostic**

#### **Les SIAE en Occitanie**

Le nombre de SIAE conventionnées en Occitanie en 2017 est de 350 pour un total de 4.515,96 postes (ETP). La répartition par type de SIAE est la suivante :

- ⇒ 88 EI, pour 825,33 postes conventionnés
- ⇒ 17 ETTI pur 503,82 postes conventionnés
- ⇒ 57 AI pour 1.084,97 postes conventionnés,
- ⇒ 188 ACI pour 2.610,46 postes (dont 2.101,84 postes financés par l'Etat)

En 2017 ce sont 10.889 salariés en insertion qui ont été embauchés par les SIAE d'Occitanie, dont :

- ⇒ 838 pour les EI, soit 7,70% du total,
- ⇒ 1.065 pour les ETTI, soit 9,78% du total
- ⇒ 4.632 pour les AI, soit 42,54% du total
- ⇒ 4.354 pour les ACI, soit 39,99% du total

Les SIAE occitanes sont de taille plus réduite que la moyenne nationale.

S'agissant des sorties sur 11.670 sorties enregistrées en 2017 seules 6.375 ont été examinées (les sorties des salariés demeurés trop brièvement dans les SIAE ne sont pas examinées dans la mesure où l'impact de l'accompagnement de la structure n'est pas considéré comme significatif).

**Sur les 6.375 sorties 3 555 sont des sorties dynamiques, soit un taux de 55,76%. Ce taux est légèrement inférieur à ce qui est constaté au niveau national (57%).**



## Formation des salariés en insertion en Occitanie.

En 2017 IRIO (Inter Réseaux IAE Occitanie) a réalisé une étude dénommée « quelle offre de formation pour l'IAE dans le région Occitanie ».

Les données recueillies (questionnaire envoyé aux SIAE du territoire) portent sur l'année 2016 (bilan) et sur 2017 (besoins en formation).

Parmi les outils de nature à favoriser l'intégration des salariés de l'IAE dans les entreprises « classiques » figure en priorité la montée en compétences.

L'objectif est de pouvoir financer des actions de formations adaptées aux spécificités du public et répondant aux besoins du marché du travail local.

Les premiers constats remontés par les différents intervenants (tant au niveau national qu'au niveau régional) montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de financement mais également une **problématique d'adaptation de l'offre de formation.**

## Formation des salariés en insertion en Occitanie: remontées des SIAE.

### Bilan 2016.

Les SIAE ayant répondu à l'enquête d'IRIO ont fait remonter les éléments d'information suivants concernant les types d'actions de formation réalisées en 2016 :

- ⇒ 38,1 % correspondent à des actions de formation aux savoirs de base et à l'apprentissage de la langue française,
- ⇒ 30,5% correspondent à des formations aux compétences techniques,
- ⇒ 26,4% correspondent à des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes
- ⇒ 5% correspondent à des actions de RSFP (Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels).

Les actions de formation réalisées se répartissent entre les domaines suivants :

- ⇒ Compétences techniques : 72,3%,
- ⇒ Savoirs de base et apprentissage de la langue française : 45%,
- ⇒ Formations qualifiantes ou pré-qualifiantes : 31,2%
- ⇒ Santé et la sécurité au travail (SST, habilitations, PRAP...) : 24,8%,
- ⇒ Formations CACES : 8,9%

### Perspectives 2017

Pour 2017 les SIAE ont indiqué que leur politique de formation s'orienterait prioritairement vers les domaines suivants :

- ⇒ Compétences techniques liés au poste de travail : plus de 82%,
- ⇒ Savoirs de base plus de 66%,
- ⇒ Apprentissage langue française : 53,5%,



- ⇒ Formations pré qualifiantes : 53,5%,
- ⇒ Formations qualifiantes : 51,5%,
- ⇒ Santé et sécurité au travail (SST, PRAP, CACES...) : près de 25%.

### Analyse des résultats.

Une première analyse peut être faite s'agissant de ces remontés :

- ⇒ Ce sont bien les formations liées à l'employabilité directe de la personne qui sont mises en avant par les SIAE.
- ⇒ Il ressort des explications données par les différents partenaires que la mise en œuvre des formations relatives la sécurité au travail ne pose pas de difficultés particulières, tant en terme d'organisation (proximité des organismes de formation, méthodes pédagogiques adaptés au public), qu'en terme de financement. Ceci explique la part relativement faible des SIAE considérant que l'organisation de ce type de formation est une priorité.
- ⇒ S'agissant des actions liées aux savoir de base, qualifiantes et pré qualifiantes le nombre de SIAE qui en ont réalisé en 2016 est inférieur de près de 20 point au nombre de SIAE qui les définissent comme prioritaires. La place des actions pré qualifiante et qualifiante pose d'autant plus question que ce type de formation peut (mais pas toujours) correspondre aux projets professionnels du salarié.

En l'état actuel des informations dont nous disposons il n'est pas possible de distinguer entre les formations principalement liées au projet professionnel du salarié et les autres (sachant que dans certains cas la formation va correspondre aux deux objectifs).

Il s'agit pourtant d'un **enjeu central** dans la mesure où l'accord a notamment pour objet de permettre, grâce aux moyens supplémentaires qu'il permet aux SIAE d'augmenter le nombre de formations correspondant à la fois aux projets professionnels des salariés et aux besoins des entreprises du bassin d'emploi.

De manière générale pour l'ensemble des SIAE, les obstacles à la formation des salariés en parcours sont au nombre de trois :

- ⇒ Mobilisation des financements,
- ⇒ Mobilisation des salariés. Les motifs pour lesquels un salarié peut ne pas vouloir partir en formation sont variés : absence de motivation, difficultés liées à la situation personnelle (notamment motifs familiaux),
- ⇒ Problématiques liées à l'organisation de la SIAE en cas de départ en formation (remplacement ou pas du salarié durant son absence.

Le fait que les SIAE ne mettent pas en avant l'inadaptation de l'offre de formation à leurs besoins peut s'expliquer soit par le fait que cette difficulté est considérée comme secondaire



par rapport aux autres, soit par le fait que contrairement à ce que l'on pourrait penser l'offre de formation est en fait suffisante.

*Une offre de formation disparate selon les territoires.*

En 2016, la région Occitanie compte 9.890 organismes de formation dont 7.392 ayant renseigné les bilans pédagogiques et ayant déclaré une activité dans la formation professionnelle.

La majorité des organismes se trouve en Haute-Garonne (33 %) ou dans l'Hérault (25 %). Le département du Gard en recense 785, soit 11 % de la région. Avec 58 organismes de formation, la Lozère est le département qui en compte le moins.

On compte en moyenne 13 organismes de formation pour 10.000 habitants dans les 13 départements de la Région. Toutefois cette densité est beaucoup plus faible dans les départements les moins peuplés : ainsi l'Ariège, le Lot, la Lozère et le Tarn et Garonne comptent 8 organismes de formation pour 10.000 habitants.

*Source : L'activité des organismes de formation en Occitanie en 2016 réalisé par le CARIF OREF à partir des bilans pédagogiques et financiers 2016.*



## Nature des sollicitations attendues

L'accord cadre PIC IAE a vocation à faciliter la concertation et l'échange d'informations pour optimiser le recours aux différentes sources de financements et dispositifs de droits commun mobilisables pour assurer l'accès à la formation des salariés de l'IAE. Le comité de pilotage régional de l'accord constitue ainsi un espace d'échange et d'articulation entre les parties prenantes et les différents dispositifs existants.

En fonction des études et réalisations déjà produites dans le cadre de ces comités de pilotage régionaux, cet appel à projets vise à répondre aux attendus qui sont décomposés ci-dessous en trois phases.

### **Phase 1 : Identification et formalisation des modalités pratiques de mise en œuvre des besoins en ingénierie.**

Le titulaire aura à sa charge l'identification des besoins spécifiques en ingénierie dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre PIC IAE au niveau régional. A cet effet, il devra s'appuyer et prendre en compte les priorités et axes de travail fixés par le comité de pilotage régional.

Les axes prioritaires définis par le COPIL au titre de 2019 sont les suivants :

- ⇒ Axe 1 : permettre aux SIAE de mobiliser pleinement le potentiel lié à la mise en œuvre des formations en situation de travail. Il s'agira donc de capitaliser et confronter les expérimentations menées sur les territoires notamment les chantiers écoles, au regard du cadre réglementaire AFEST et d'outiller les structures sur une méthode de formation AFEST.
- ⇒ Axe 2 : favoriser la reconnaissance des compétences acquises par les salariés tout au long de leur parcours professionnel :
  - Mettre en œuvre des formations liées à la situation de travail (CQP, RSFP de l'AFPA...) pour valoriser le transfert de compétences structurelles des salariés en insertion,
  - concrétiser un passeport de compétences (en partant de l'existant si cela s'avère pertinent) qui soit un repère en miroir avec les besoins du marché du travail et qui donne sens à un parcours souvent chaotique des salariés en insertion.
- ⇒ Axe 3 : dimensionner des pre-qualifications sur des branches au niveau des territoires. Cette démarche suppose un réel accompagnement au-delà de la compilation des remontées individuelles des besoins des entreprises.



Les besoins en ingénierie seront formalisés par un plan d'actions régional déterminant les modalités de mise en œuvre et les échéances de transmission des travaux attendus.

Ce plan d'actions devra être élaboré par le titulaire en concertation avec le comité de pilotage régional qui devra ensuite le valider avant la 30 juin 2019

## **Phase 2 : Mise en œuvre du plan d'actions régional en matière d'ingénierie de projets de formation.**

Le titulaire aura à sa charge, dans le respect des échéances fixées, la mise en œuvre du plan d'actions régional élaboré et validé lors de la phase 1.

Les actions d'ingénieries suivantes pourront notamment être mises en œuvre par le titulaire (cette liste n'est pas limitative) :

- ⇒ Actions d'accompagnement de la montée en compétences des structures et de leur encadrement en matière d'ingénierie de formation à partir d'une analyse des besoins des entreprises et du territoire.
- ⇒ Actions visant à faciliter le développement d'une dynamique partenariale et territoriale autour des enjeux d'accès à la formation, notamment en assurant la mobilisation collective autour de projets de formation inter-SIAE.
- ⇒ En complément de l'étude réalisée par IRIO réaliser un travail de recensement des besoins de toutes les SIAE afin de structurer un plan de formations régional sur lequel les OPCO pourront ensuite s'appuyer et qui pourra permettre de favoriser une mutualisation de l'offre de formation.

Cette mutualisation pourra notamment permettre de construire un catalogue de formation régional et/ou départemental avec des places en organisme de formation ouvertes en permanence notamment pour les compétences dites de base (dispositif cléa, formation linguistique etc..).

- ⇒ Actions visant à développer des projets de formations innovantes, expérimentales ou spécifiques à certaines branches/ métiers considérés en tension sur un territoire donné (montage de CQP spécifique, développement des actions de formation en situation de travail etc...).

À titre expérimental, des projets portés par une seule SIAE pourront être soutenus s'ils répondent de manière précise à des besoins de recrutement des entreprises de son territoire.

- ⇒ Les actions mises en œuvre pourront également permettre une coordination avec les dispositifs déjà existants notamment en lien avec le conseil régional lorsque celui-ci a déjà mis en œuvre ou va mettre en œuvre un plan de formation au profit des SIAE dans le cadre des pactes régionaux.





### Phase 3 : Modalités de *reporting* du dispositif

Cette phase est concomitante à la précédente. Le porteur devra en effet assurer un *reporting* régulier au comité de pilotage régional. Il devra rendre compte de l'avancement et des résultats de ces actions. Des indicateurs seront fixés à cet effet dans le plan d'actions.

### Cadre de la réponse et critères de sélection

Les candidats qui souhaitent bénéficier d'une aide de l'État doivent **formaliser** une proposition qui doit permettre de démontrer leur capacité à mener à bien les travaux demandés c'est-à-dire notamment une connaissance avérée du secteur de l'IAE et des SIAE du territoire, une capacité à fédérer les acteurs concernés et à représenter toutes les SIAE de la région.

Ainsi le candidat devra :

- indiquer la méthode proposée, le type d'actions envisagées et l'impact attendu de ces actions ;
- mentionner les partenaires et/ou acteurs associés à la démarche ;
- indiquer le budget prévisionnel, et les cofinancements attendus.

Ils pourront notamment présenter dans leur candidature les travaux locaux qu'ils auraient déjà développés en matière d'ingénierie de formation ou les outils développés type plate-forme.

Les projets seront jugés en fonction de leurs dimensions fortement opérationnelles et immédiates au terme de la phase 1.

La sélection des projets se fera également au regard de la qualité des réponses.

### Pilotage des projets

Les projets seront co-pilotés par le comité de pilotage régional de l'accord cadre PIC IAE présidé par la Direccte.

### Suivi et évaluation

Des indicateurs de suivi et de résultats seront déterminés pour chaque action. Les plans d'actions feront l'objet d'une évaluation.



## Modalités de financement

Ces démarches sont accompagnées dans le cadre du Plan d'investissements dans les Compétences à travers le dispositif d'accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) rénové (programme 103 du ministère du travail). Une convention financière sera conclue entre l'État et un ou des organismes relais permettant de mettre en œuvre l'engagement financier de l'État.

Pour information la participation financière de l'Etat au titre du PIC IAE ne pourra excéder la somme de 109.400 € pour la totalité des actions conventionnées au titre de l'année 2019.

## Calendrier

L'appel à projet est ouvert à compter du lundi 15 avril 2019 jusqu'au mercredi 15 mai 2019.

Une première sélection sera réalisée par un comité composé de représentants de la DIRECCTE (service emploi et Unités départementales), de Pôle Emploi et de la Région Occitanie.

La réponse à l'appel à projet sera transmise à la DIRECCTE à l'adresse Email suivante : [manuel.russius@direccte.gouv.fr](mailto:manuel.russius@direccte.gouv.fr).

Si nécessaire des précisions pourront être sollicitées auprès du porteur de projet.